

## 事業主・労働者のみなさまへ

# 65歳までの定年の引上げ等の速やかな実施を！！

- 少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済の活力を維持していくためには、高年齢者の能力の有効な活用を図ることが重要です。
- 高年齢者雇用安定法が改正され、事業主は、「**定年の引上げ**」、「**継続雇用制度の導入**」又は「**定年の定めの廃止**」により、年金支給開始年齢（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女同一の年齢）までの安定した雇用の確保が義務付けられています（平成18年4月1日から）。

厚 生 労 働 省  
都 道 府 県 労 働 局  
ハ ロ ー ワ ー ク  
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構  
都道府県高年齢者雇用開発協会

# 目次

## 改正高年齢者雇用安定法の 義務達成へのフローチャート

(P.1)

### **1 . 高年齢者を取り巻く状況**

(P.2)

### **2 . 「高年齢者雇用確保措置の実施義務」の概要**

(P.3)

### **3 . 継続雇用制度**

(P.4)

### **4 . 継続雇用制度の対象者に係る「基準」**

(P.5)

### **5 . 諸条件の整備について**

(P.13)

### **6 . 高年齢者雇用確保措置に係る各種支援等**

(P.17)

### **7 . 改正高年齢者雇用安定法 Q&A (抄)**

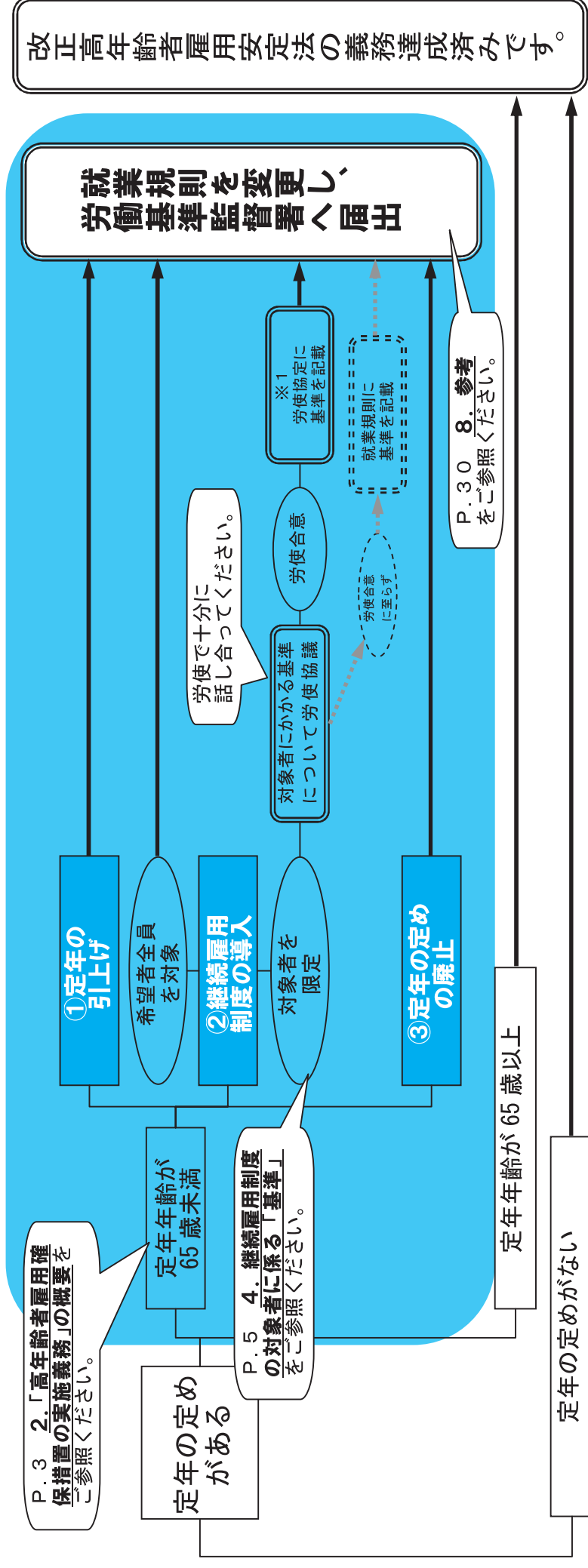
(P.20)

### **8 . 参考**

(P.30)

# 改正高年齢者雇用安定法の義務達成へのフローチャート

以下の図を参考にしつつ、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等をお願いします。



⌋

⊗

2  
✖

労働使協定そのものは労働基準監督署に届け出る必要はない。

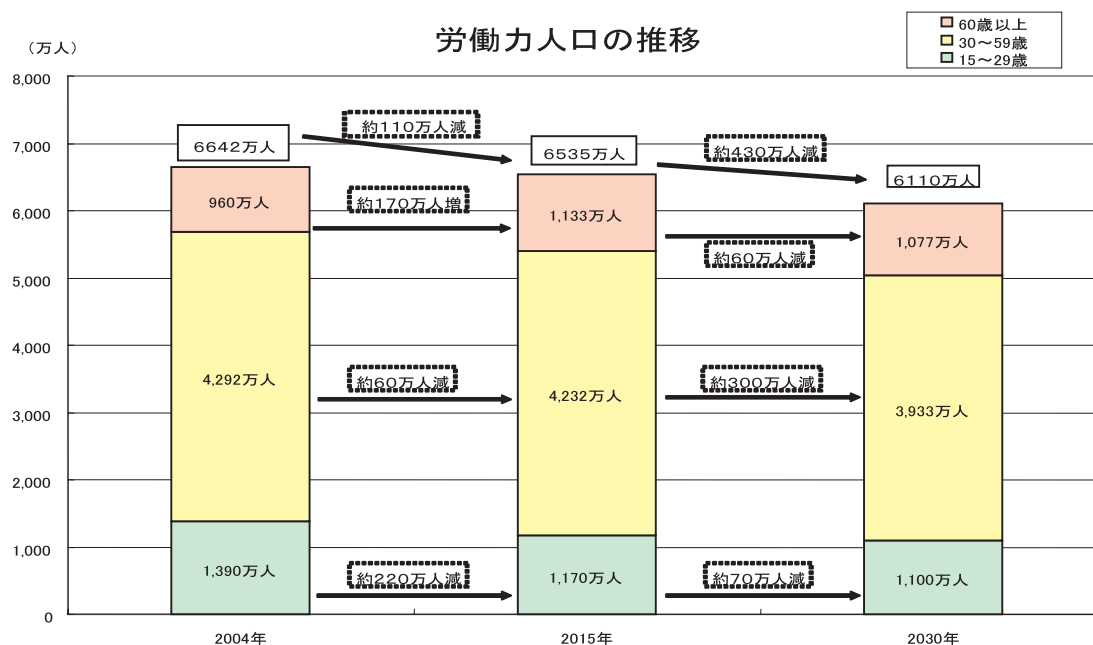
協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わないときは、特例措置として、大企業の事業主は平成21年3月31日まで、中小企業の事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下である事業主をいいます。)は平成23年3月31日までの間は、就業規則等により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入できないこととしています。

特例措置期間内に限り、義務を達成しているとみなされますが、引き続き労使協議を続け、特例措置期間が終了するまでの間において、できるだけ早期に労使間で合意を得るように努めてください。

# 1. 高年齢者を取り巻く状況

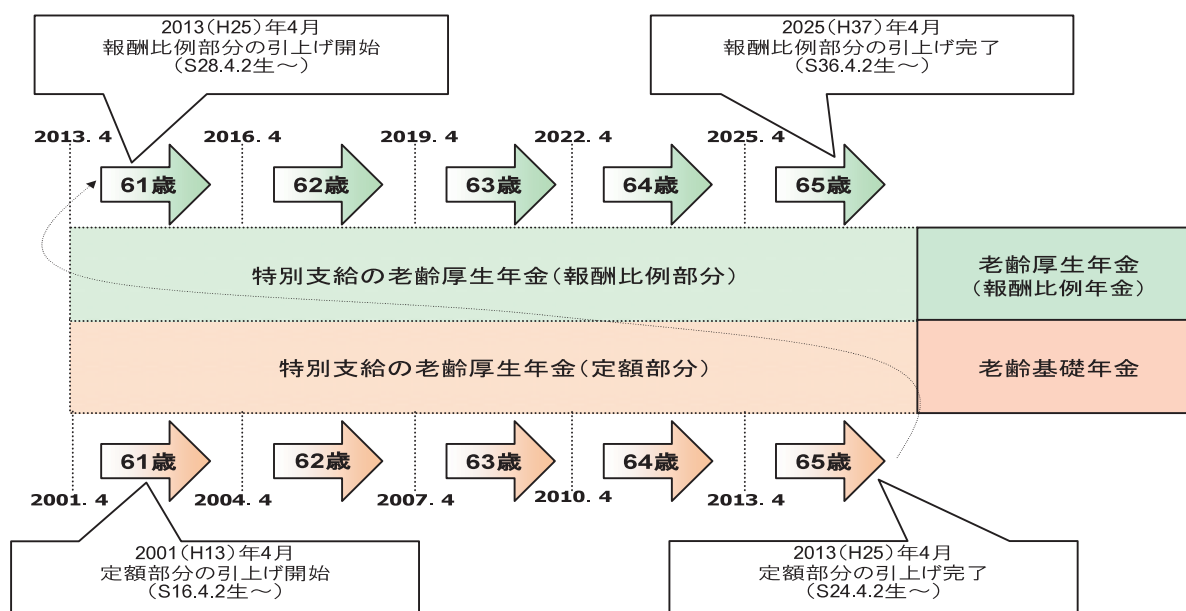
## (1) 少子高齢化の急速な進展

2004(平成 16)年と比較して、2015(平成 27)年までに、労働力人口は全体としては約 110 万人の減少が見込まれています。その中で、15～29 歳は約 220 万人減少する一方、60 歳以上は約 170 万人の増加が見込まれており、高い就労意欲を有する高年齢者が社会の支え手として活躍し続ける社会が求められています。



## (2) 厚生年金の支給開始年齢の段階的引上げ

年金支給開始年齢の 65 歳への段階的な引上げが始まっており、男性については、定額部分は 2001(平成 13)年から 2013(平成 25)年にかけて、報酬比例部分は 2013(平成 25)年から 2025(平成 37)年にかけて段階的に引き上げられます(女性については 5 年遅れのスケジュールとなっています。)





## 2. 「高年齢者雇用確保措置の実施義務」の概要

少子高齢化の急速な進展の中で、高い就労意欲を有する高年齢者が長年培った知識と経験を活かし、社会の支え手として意欲と能力のある限り活躍し続ける社会が求められています。

このため、高年齢者が少なくとも年金支給開始年齢（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女同一の年齢）までは働き続けることができるよう、平成18年4月1日から、事業主は以下の措置を講じなければならないこととなりました。



改正高年齢者雇用安定法第9条により、平成18年4月1日から、**65歳未満の定年の定めをしている事業主**は、高年齢者の65歳<sup>※1</sup>までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません<sup>※2</sup>。

### ① 定年の引上げ

### ② 継続雇用制度<sup>※3</sup>の導入

### ③ 定年の定めの廃止

なお、②の継続雇用制度については、**原則は希望者全員を対象とする制度の導入が求められます**が、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、事業主が、労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準<sup>※4</sup>を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、②の措置を講じたものとみなされます。

※1 この年齢は、男性の年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、男女同一に、平成25年4月1日までに段階的に引き上げられます。（P21, 22参照）

平成18年4月1日～平成19年3月31日	: 62歳
平成19年4月1日～平成22年3月31日	: 63歳
平成22年4月1日～平成25年3月31日	: 64歳
平成25年4月1日以降	: 65歳

※2 改正高年齢者雇用安定法に基づき、厚生労働大臣は、高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主等、同法第9条に違反する事業主に対し、必要な助言・指導、勧告を行うことができます。

高年齢者雇用確保措置の詳細についてお知りになりたい場合、事業主が高年齢者雇用確保措置を講じていない等の場合は、最寄りのハローワークにお問い合わせ、ご相談ください。

※3 継続雇用制度は、「現に雇用している高年齢者が希望しているときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度」をいいます。（詳しくは P.4 **3. 継続雇用制度**を参照してください。）

※4 詳しくは P.5 **4. 継続雇用制度の対象者に係る「基準」**を参照してください。

### 3. 継続雇用制度

#### (1) 継続雇用制度の内容

**継続雇用制度**

=

現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度

継続雇用制度には、以下の2つの制度があります。

- 『勤務延長制度』： 定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度
- 『再雇用制度』： 定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度

#### (2) 雇用条件

雇用条件については、高年齢者の安定した雇用の確保が図られたものであれば、必ずしも労働者の希望に合致した職種・労働条件による雇用を求めるものではありません。また、常用雇用のみならず、短時間勤務や隔日勤務なども含みますので、企業の実情にあった制度を導入してください。

#### (3) 継続雇用制度の対象者に係る基準

継続雇用制度を導入する場合は、原則として、(1)に記載しているように希望者全員を対象とすることが求められますが、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、労使協定により継続雇用制度の対象者となる高年齢者に係る基準を定めたときは、この基準に該当する高年齢者を対象とする制度を導入することも認められています(詳しくは P.5 4. 継続雇用制度の対象者に係る「基準」を参照してください。)

## 4. 継続雇用制度の対象者に係る「基準」

### (1) 「基準」に係る基本的な考え方

継続雇用制度について労使協定で基準を定めることを求めることとしたのは、継続雇用の対象者の選定に当たっては、企業によって必要とする能力や経験等が様々であると考えられるため、労使間で十分に話し合い、その企業に最もふさわしい基準を労使納得の上で策定するという仕組みを作ることが適当であるという理由からです。



**「基準」の策定に当たっては、労使間で十分協議の上、各企業の実情に応じて定められることを想定しており、その内容については、原則として労使に委ねられています。**

※ ただし、労使で十分に協議の上、定められたものであっても、事業主が恣意的に特定の対象者の継続雇用を排除しようとするなど高年齢者雇用安定法の改正の趣旨や他の労働関連法規に反する又は公序良俗に反するものは認められません。

#### 【適切ではないと考えられる例】

「会社が必要と認めた者に限る」(基準がないことと等しく、これのみでは改正高年齢者雇用安定法の趣旨に反するおそれがあります。)

「上司の推薦がある者に限る」(基準がないことと等しく、これのみでは改正高年齢者雇用安定法の趣旨に反するおそれがあります。)

「男性(女性)に限る」(男女差別に該当するおそれがあります。)

「年金(定額部分)の支給を受けていない者に限る」(男女差別に該当するおそれがあります。)

「組合活動に従事していない者」(不当労働行為に該当するおそれがあります。)

## (2) 望ましい基準

継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準については、以下の 2 つの観点に留意して策定されたものが望ましいと考えています。

### **観点①：意欲、能力等を具体的に測るものであること（具体性）**

労働者自ら基準に適合するか否かを一定程度予見することができ、到達していない労働者に対して能力開発等を促すことができるような具体性を有するものであること。

### **観点②：必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること（客観性）**

企業や上司等の主観的選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものであること。

## (3) 労使間で合意が得られなかった場合の特例措置

事業主が労使協定のために努力したにもかかわらず協議が調わないときは、特例措置として、大企業の事業主は平成 21 年 3 月 31 日まで、中小企業の事業主(常時雇用する労働者の数が 300 人以下である事業主をいいます。)は平成 23 年 3 月 31 日までの間は、就業規則等により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入できることとしています。

この場合には、特例措置期間内は措置を講じたものとみなされますが、引き続き労使協議を続け、特例措置期間が終了するまでの間において、できるだけ早期に労使間の合意を得るように努めてください。

## (4) 各企業における基準の例

### (a) 各企業における基準設定に当たっての考え方と内容

各企業の事例を収集し、各企業の基準の事例の内容により、主に以下の5つに分類し、整理してみました。

なお、基準の組み合わせ等は各企業の実情に応じ、様々なものが考えられますので、労使間で十分に話し合い、その企業に最もふさわしい基準を労使納得の上で策定していただく必要があります。

- ① 働く意思・意欲
- ② 勤務態度
- ③ 健康
- ④ 能力・経験
- ⑤ 技能伝承等その他

### (b) 基準の具体的な例

次ページに示す事例は厚生労働省が指針として示しているものではありませんので、基準を策定する場合には、以下の事例も参考にしつつ、労使で十分に協議の上、各企業の実情に応じた基準の策定をしてください。

※ その他、継続雇用制度の対象者に係る基準に関して、多く寄せられるご質問をP.25～29 7. 改正高年齢者雇用安定法 Q&Aにも掲載してありますので、併せてご参照ください。

## ① 「働く意思・意欲」に関する基準の例

- ・ 定年退職後も会社で勤務に精勤する意欲がある者
- ・ 勤労意欲に富み、引き続き勤務を希望する者
- ・ 定年退職〇年前の時点で、本人に再雇用の希望を確認し、  
気力について適当と認められる者

## ② 「勤務態度」に関する基準の例

- ・ 過去〇年間の出勤率〇%以上の者
- ・ 人事考課、昇給査定において、著しく評価が悪くないこと
- ・ 無断欠勤がないこと

## ③ 「健康」に関する基準の例

- ・ 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ・ 直近〇カ年の定期健康診断結果を産業医が判断し、  
就業上、支障がないこと
- ・ 60歳以降に従事する業務を遂行する上で支障がないと判断されること

## ④ 「能力・経験」に関する基準の例

- ・ 人事考課の平均が〇以上であること
- ・ 職能資格が〇級以上。職務レベル〇以上
- ・ 社内技能検定〇級以上を取得していること

## ⑤ 「技能伝承等その他」に関する基準の例

- ・ 指導教育の技能を有する者
- ・ 定年退職後直ちに業務に従事できる者
- ・ 勤続〇年以上の者



## (5) 継続雇用制度の運用に当たり、留意するポイント

各企業では、継続雇用制度の運用に当たっていろいろな工夫をしています。適切な運用のためには、以下のような工夫をすることも有効だと考えられます。

### (a) 継続雇用の希望を聴取する時期

労働者が今後の職業生活の設計について十分考えることができるようにするためには、時間的余裕をもって、定年後の希望を聴取することも有効だと考えられます。

各企業の事例では、退職直前の59歳の段階で退職後の希望を聴取し、判断する企業だけではなく、55歳の段階で60歳以降の再雇用についての希望を聴取し、判断する企業もあれば、57歳、58歳の段階で希望を聴取し、判断する企業もあります。

### (b) 労働者に対する十分な周知、判断手続きの透明化

労働者に継続雇用制度の内容が十分に理解されていなかったり、継続雇用制度の対象者に係る基準の内容が曖昧である場合には、労働者がその基準に該当しているか否かについての判断ができない等から、紛争を招くおそれもあります。こうしたトラブルを防止するため、「制度の内容の理解促進のための措置を講じる」、「基準の該当の有無についての判断の手続きを透明化する」等の工夫をすることも有効だと考えられます。

【例】

- ① 継続雇用制度、基準の内容等について、早期に説明会を行うなど、労働者に十分理解をしてもらう
- ② 事業主が基準に該当しないと予見できる労働者については予め面接等によりその理由を本人に対して十分説明し、納得を得る
- ③ 基準の該当の有無を判断する第三者委員会や労使委員会を設けるなど公正な手続きを用意する
- ④ 紛争にならないよう労使による苦情処理機関を設ける

## (6) 65歳までの希望者全員の継続雇用制度に向けて

改正高年齢者雇用安定法は、高年齢者が意欲と能力のある限り働き続けることができる環境の整備を図ることを目的としています。こうした改正法の趣旨を踏まえれば、基準に基づく継続雇用制度を導入した後も、当該制度の対象者をできるだけ拡大する、対象年齢を早期に65歳以上まで引き上げる等、**65歳までの希望者全員を対象とした制度**の導入に向けて改善を図ることが望ましいと考えられます。

(P.13 **5. 諸条件の整備について**、P.17 **6. 高年齢者雇用確保措置に係る各種支援等** をご参照ください。)

## (7) 求職活動支援書の作成・交付義務

**「事業主都合による解雇等」又は「継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合における当該基準に該当しなかったこと」により離職することが予定されている高年齢者等(45歳以上65歳未満)が希望する場合は、在職中のなるべく早い時期から高年齢者等が主体的に求職活動を行えるよう、職務の経歴、職業能力等の再就職に資する事項及び事業主が講ずる再就職援助措置を記載した**求職活動支援書を作成し、本人に交付しなければなりません。**(求職活動支援書のイメージは次ページをご参照ください。)**

また、上記の理由や定年等により離職する高年齢者等に対して、事業主は再就職援助に関し必要な措置を講じるよう努めなければならないことも定められています。

### 【再就職援助の措置の具体例】

- 再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん
- 求職活動のための休暇の付与  
(再就職のための会社訪問、教育訓練の受講、資格試験の受験等)
- 在職中の求職活動に対する経済的支援の実施  
(上記休暇についての賃金支給、教育訓練等の実費相当額の支給等)
- 民間の再就職支援会社への委託
- 求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん

など



記 載 例 求 職 活 動 支 援 書 (様式例)

雇用保険被保険者番号		3401 - 899999 - 5		生年月日		作成日		平成18年10月19日	
氏 名	厚 労 一 郎		年 齢	59	性 別	男	昭和22年4月19日	離職予定日	平成19年 4月30日
(本人記載欄) 希望する職等	(希望職種) 営業管理職又は営業専任職を希望 (希望条件) 年収： 〇〇〇万円(賞与含む) (その他特に希望すること)								
職 務 の 経 歴 ・ 業 績 等	平成11年 4月～平成19年 4月(予定) 福岡支店営業課長 (主な業務・業績・達成事項) ・九州ブロック全域の営業計画・販売計画の策定、部下を取りまとめ営業目標の達成に貢献 ・支店開設に伴う新規の得意先確保に貢献 平成 5年 4月～平成11年 3月 東京本社営業部法人グループ 課長代理 (主な業務・業績・達成事項) ・法人に対する接客・販売、企画提案 ・顧客法人の開拓を担当し、6年間で約100企業を開拓 昭和60年 4月～平成 5年 3月 東京本社営業部法人グループ (主な業務・業績・達成事項) ・法人に対する接客・販売、企画提案 ・法人顧客開拓マニュアルを作成し、新規の顧客開拓に貢献 昭和52年 4月～昭和60年 3月 大阪支店営業部営業課 (主な業務・業績・達成事項) ・商品仕入先の開発、商品カタログの企画 ・クリスマスキャンペーンの企画を担当し、キャンペーン期間中の売上げ増に貢献 ・府内全域の担当を任される。月間トップセールス達成(昭和58年3月) 昭和45年 4月～昭和52年 3月 〇〇堂㈱入社 広島支店営業課に配属 (主な業務・業績・達成事項) ・顧客に対する接客・販売、商品販売契約に関する実務 ・接客を学び、県内全域の担当を任される。月間トップセールス達成 (昭和47年8月・昭和50年2月・5月) (※会社概要) (事業内容) 衣料品卸業(子供服) (資本金) 1億円 (従業員数) 500人 (事業所数) 本社含め7事業所(札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、福岡) (※最終年収) 〇〇〇万円(総支給額)								
資格、免許、職業能力に関する事項	(資格・免許・受講した講習等) 普通自動車免許(第1種) 通信講座「ビジネス実務法務」修了(平成10年) 簿記2級(商業・工業) (その他の技能、知識等) 〇〇〇(文書作成ソフト)使用可 △△△(表計算ソフト)使用可								

(※) 本求職活動支援書は、本人から聴取した事項及び事業主が知り得た事項を記載したものであり、その内容を証明する書類ではありません。



氏 名		厚 労 一 郎	
本 事 業 主 が 希 望 す る 再 就 職 支 援 ま ど え 措 置	主な措置の種類		措置の具体的内容
	① 再就職準備セミナー・講習会等の実施・受講あつせん		キャリアの棚卸し、職務経歴書の書き方及び面接の受け方等を中心とした再就職準備講習会の開催
	② カウンセリング等の実施・あつせん		
	③ 教育訓練等の実施・受講あつせん		教育訓練（キャリア専門学校のマーケティング基礎講座）の受講
	④ 求職活動のための休暇の付与		上記ア、ウの受講期間の他、求職活動に対する休暇付与（最大 20 日間、休暇には有給休暇と同様の賃金を支給）
	⑤ 求職活動に関する経済的な支援		上記ウの受講費用の負担（1/2）
	⑥ 再就職支援会社への委託		
	⑦ 関連企業等への再就職のあつせん		関連企業の求人情報や業界内の市場動向に関する情報の提供
		⑧ その他	
作 成 事 業 所	名 称	〇〇堂 福岡支店	
	代 表 者 氏 名	福岡支店長 〇〇 〇〇	
	所 在 地	福岡市 〇〇 区 9-99	
	雇用保険適用事業所番号	4001-899999-8	
再 就 職 援 助 担 当 者		人事課 〇〇 〇〇	電 話 番 号 092-1234-XXXX

（求職者の方へ）

ハローワークで求職相談を行う場合に、この支援書を活用するときは、希望する職種・条件等の欄に記入の上、受付に提示してください。

職務の経歴については、業績や専門的な技術を扱えることなども含めて記載してもらい、記載された内容をもとにキャリアの棚卸を行いましょう。

## 5. 諸条件の整備について

定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を実現するためには、年功的賃金や退職金制度を含む賃金・人事処遇制度の見直し、職業能力の開発及び向上、職場改善・職域開発等、様々な条件整備に取り組む必要がある場合があります。そのような場合には、以下のような点に留意することも有効であると考えられます。

### (1) 賃金・人事処遇制度の見直し

賃金・人事処遇制度の見直しを行う場合には、次のような事項に留意することも有効であると考えられます。

#### ① 能力、職務重視の制度への見直し

年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しを図る（この場合においては、その雇用する高年齢者等の雇用及び生活の安定にも考慮した、計画的かつ段階的なものとなることが望ましいと考えられます。）。

#### ② 職業能力評価基準の整備と活用

職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現を図る。

#### ③ 多様な選択が可能な制度の構築

勤務形態や退職時期の選択を含め人事処遇について個々の労働者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能となるような制度の整備を図る（この場合においては、高年齢者等の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うことが望ましいと考えられます。）。

## **(2) 高年齢者の職業能力の開発及び向上**

高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、公共職業能力開発施設や民間教育訓練において実施される職業訓練を積極的に活用すること等により、必要な職業訓練を実施する。

## **(3) 作業施設の改善**

作業補助具の導入等の機械設備の改善、作業の平易化等の作業方法の改善、照明等の作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、加齢に伴う身体的機能の低下等にも対応できるようにすることにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力が十分発揮できるよう配慮する。

## **(4) 高年齢者の職域の拡大**

労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、高年齢者の身体的機能の低下等の影響が少なく、能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の開発を行う。



### ◎ A社の概要

・業務 食品加工業 ・社員数 1,400人 ・社員平均年齢 38.6歳

### ◎ A社の取組概要

改正高年齢者雇用安定法に即し、平成18年4月から、65歳まで基準該当者を再雇用する制度を新たに導入し、雇用形態、賃金制度等の見直しも行った。

#### 旧制度

○ 63歳までの再雇用制度

○ 再雇用後の勤務形態は、パートタイム勤務に限定

#### 新制度

○ 「65歳までの安定した雇用の確保を早く行った企業こそ、強い企業になる」との考えから、平成18年4月から、再雇用制度の上限年齢を65歳まで引上げ。将来的に定年年齢を65歳まで引き上げるための「ならし期間」とも捉えている。

(※) 制度の対象者については、労使協定により、健康、業務遂行能力等に関する基準を策定。

○ パートタイム勤務では、就労できる業務に限られるため、高年齢者の経験やスキルを積極的に活用できるよう、再雇用後の勤務形態をパートタイム勤務から、フルタイム勤務に変更。

○ 再雇用期間中においても、目標管理制度を導入し、賞与等に反映。



### ◎ B社の概要

・業務 輸送用機器製造業 ・社員数 約1万人 ・社員平均年齢 42.8歳

### ◎ B社の取組概要

改正高年齢者雇用安定法に即し、円滑な技能継承等のために定年年齢を引き上げた後、平成18年4月から原則希望者全員を65歳まで再雇用する制度を新たに導入した。

#### 旧制度

○ 60歳定年制に加え、65歳までの再雇用制度

○ 再雇用制度の対象は、「会社が必要と認める者」に限定

#### 新制度

○ 大量の定年退職に伴う技能継承の困難化、社員のモラルの低下等の懸念事項に対処するため、平成17年4月から、定年年齢を63歳に引上げ(幹部職員を除く)。

(※) 生産職従業員と事務技術職従業員等それぞれに応じた等級体系で処遇する職能等級制度への変更と賃金制度の見直し等も併せて実施。

○ 平成18年4月から65歳までの再雇用制度を拡充。

(※) 制度の対象者については、欠勤状況や健康状態等を考慮するが、原則として希望者全員。

○ 今後、社員の意識調査等を行いつつ、65歳までの定年引上げ等の検討を行う予定。

## ◎ C社の概要

・業種 機械器具製造業 ・社員数 56人 ・社員平均年齢 41.5歳

## ◎ C社の取組概要

平成15年度から希望者全員を65歳まで再雇用する制度を新たに導入し、これに伴い、能力開発、健康管理や作業施設などに関する見直しを行った。

### 旧制度

○ 60歳定年  
(運用で会社が認める者のみ継続雇用)

#### 能力開発

業務を行いながら各自で技能を習得するものとし、体系的な能力開発は行われていなかった。

#### 健康管理

年1回健康診断

### 新制度

○ 高い品質を将来的に維持・向上させていくために、高度に専門的な技術・技能を若年社員に継承できるよう、**平成15年4月から、「希望者全員を65歳まで再雇用」する制度を導入**。健康上問題がなければ、65歳以降も年齢に関係なく勤務可能で、最高齢の社員は80歳。)

○ 再雇用後の職務: **能力を発揮しやすいよう、現職を継続**。

○ 雇用形態: フルタイム勤務

○ 新制度導入に伴い、以下の見直しを実施。

#### 能力開発

- ・ 高齢者と若年者とを組み合わせたチーム編成方式を取り入れ、高齢者が指導を受け持つことにより、技能継承のための教育訓練を定例化。
- ・ 「一般社員」、「中堅社員」等の4階層と、「製造」、「営業」等の5部門別の教育訓練コースを設け、年間計画を作成して会社全体の技術力の維持・向上に取り組んでいる。

#### 健康管理

従業員の高齢化に備え、月1回産業医による生活習慣病を中心とする検診、健康相談を実施。その他、トイレ・食堂等の改修など、職場の周辺環境を整備。

#### 作業施設

機器の導入等による作業負担の軽減、手元の照明や採光窓の設置による照度の改善。



## 6. 高年齢者雇用確保措置に係る各種支援等

下記の各種支援の詳細・支給申請手続き等に関しては（１）、（２）は各都道府県高年齢者雇用開発協会（以下、「高齢協会」といいます。所在地一覧は裏表紙に記載。）（３）は最寄りのハローワークにお問い合わせください。

### (1) 人事・労務管理制度等の見直しをお手伝いします！！

#### 1. 高年齢者雇用アドバイザー

定年の引上げや継続雇用制度の導入等を行うために、「人事・労務管理制度」、「賃金・退職金制度」、「職場の改善、開発」、「従業員の能力開発」等の見直しを考えている事業主に対して**高年齢者雇用アドバイザー**が、具体的かつ実践的な相談・助言を行っております（**無料**）。**これらのサービスは企業規模等に関係なく、すべての事業主が受けられますので、どうぞご利用ください。**高年齢者雇用アドバイザーは、高年齢者の雇用問題に精通した経営コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士等、専門的・実務的能力を有するベテランで、高齢協会に配置されています。

さらにご希望に応じ、上記相談等によって発見された条件整備のための個別・具体的な企画立案書も作成します（**所要経費の2分の1、または3分の1が事業主負担。**）。

#### 2. 企業診断システム

より手軽に、企業内における高年齢者の活用に向けて、取り組むべき課題と方向を整理したい事業主のために、**コンピューターによる簡易診断**も高齢協会で行っています（**無料**）。

#### 3. 職場活性化研修

依頼事業主のご要望に合わせて、「職場管理能力アップや意識改革、中高年従業員の職務遂行能力の向上を図るための研修」を事業主、労働者を対象に行います。

### (2) 65歳以上までの継続雇用制度等を導入した事業主を助成します！

改正高年齢者雇用安定法に基づき、高年齢者雇用確保措置に係る義務化年齢は、平成25年度にかけて65歳まで引き上げられますが、昨今の少子高齢化の急速な進展等を踏まえ、65歳までの安定した雇用の確保について早期の実現を図る観点から、特に、義務化スケジュールを先取りして積極的な取組を行う事業主を応援しています。

具体的には、改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、65歳以上までの定年の引上げや希望者全員を65歳以上まで継続雇用する制度の導入等を行う事業主に対して継続雇用定着促進助成金を支給しています。

継続雇用定着促進助成金のうち、継続雇用制度奨励金（第Ⅰ種第Ⅰ号）の概要を次ページのとおり紹介させていただきますが、その他にも、「多数の高年齢者を雇用する事業主」「セカンドキャリア形成に資する研修等を実施する事業主」等に対して、一定の要件を満たした場合にも同助成金を支給しています。

## 継続雇用定着促進助成金（継続雇用制度奨励金第1種第1号）の概要

### 〔主な支給要件〕

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主です。

- ① 労働協約又は就業規則により定年の廃止又は 65 歳以上までの定年延長等（※1）若しくは希望者全員を対象とした継続雇用制度（再雇用、在籍出向等）を導入していること（以下このページにおいて「確保措置」といいます。）。
- ② 確保措置を講じた日（以下「確保措置日」といいます。）から起算して 1 年前の日までに、労働協約又は就業規則により 60 歳以上までの定年を定めていること。
- ③ 確保措置日から起算して 1 年前の日から確保措置日までに高年齢者雇用安定法第 8 条違反がないこと。
- ④ 支給申請の前日までに、1 年以上継続して雇用されている 60 歳以上 65 歳未満の雇用保険の被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く被保険者）が 1 人以上いること。

（※1）「定年延長等」として取り扱う場合は次のイ、ロのいずれかに該当する場合のみです。

イ 定年を 65 歳以上に引上げる場合

ロ 次のいずれにも該当する継続雇用制度（再雇用、在籍出向等）の導入又は改善をする場合

（い）定年前と同一かそれ以上の労働条件を適用する制度であること。

（ろ）期間の定めのない雇用契約を締結するものであること。（有期雇用契約であっても、当該契約により雇用される期間が継続雇用制度の上限年齢までの期間と一致する場合も含む。）

### 〔受給できる額〕

確保措置の内容、確保措置期間（※2）及び企業規模に応じて、1 回に限り次表の金額が支給されます。  
（単位：万円）

確保措置の内容		①定年延長等及び定年廃止			②継続雇用制度		
確保措置期間 （歳）		3 年 (62→65)	2 年 (63→65)	1 年 (64→65)	3 年 (62→65)	2 年 (63→65)	1 年 (64→65)
企業規模	1 人～9 人	60	40	20	45	30	15
	10 人～99 人	120	80	40	90	60	30
	100 人～299 人	180	120	60	120	80	40
	300 人～499 人	270	180	90	180	120	60
	500 人～	300	200	100	210	140	70

（※2）過去における就業規則等により定められていた定年又は継続雇用制度による最高の退職年齢（以下「旧定年等」といいます。）から 65 歳までの引上げ年数をいいます。

ただし、旧定年等が、確保措置の義務年齢（平成 18 年度にあっては 62 歳）を下回っている場合には、旧定年等は確保措置の義務年齢とみなされます。



### (3) 60歳以降も働き続ける高齢者の方を支援します!!

60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続け、一定の要件を満たす被保険者の方には**高年齢雇用継続給付**が支給されます。

#### 〔受給できる被保険者〕

##### 1 高年齢雇用継続基本給付金

- ① 60歳以上65歳未満の被保険者であって、被保険者であった期間が通算して5年以上あること。
- ② 60歳以降失業等給付（基本手当等）を受給することなく、60歳到達等時点の賃金に比べて75%未満の賃金で就労していること。

##### 2 高年齢再就職給付金

- ① 60歳以上65歳未満で再雇用された被保険者であって、再雇用される直前の離職時において、被保険者であった期間が通算して5年以上あること。
- ② 求職者給付の基本手当の支給残日数が100日以上あり、離職時の賃金に比べて75%未満の賃金で就労していること。

#### 〔支給金額〕

高年齢雇用継続基本給付金及び高年齢再就職給付金の支給額は、支給対象月ごとに、次の計算式により決定されます。（※算定した額は端数処理の関係で、実際に支給される額と異なる場合があります。）

- ① 「支給対象月に支払われた賃金の額」が60歳到達等時の「賃金月額」の61%以下である場合  

$$\text{支給額} = \text{「支給対象月に支払われた賃金の額」} \times 15\%$$
- ② 「支給対象月に支払われた賃金の額」が60歳到達等時の「賃金月額」の61%を超えて75%未満である場合  

$$\text{支給額} = - (183/280) \times \text{「支給対象月に支払われた賃金の額」} + (137.25/280) \times \text{「賃金月額」}$$
- ③ 60歳到達等時の「賃金月額」の上下限： 算定した額が453,900円を超える場合は453,900円となります。また、算定した額が62,400円を下回る場合は、62,400円となります。
- ④ 支給限度額： 「支給対象月に支払われた賃金の額」と「支給額」の合計が34万733円を超える場合は、34万733円から「支給対象月に支払われた賃金の額」を減じた額が支給額となります。また、支給額として算定された額が、1,664円以下であるときは、支給されません。

なお、③、④の金額は平成19年7月31日までの額です。

#### 高年齢雇用継続基本給付金支給額の早見表（支給額の見安としてください。）（単位：円）

		60歳到達等時の賃金（「賃金月額」）					
		500,000	400,000	350,000	300,000	250,000	200,000
対象月の賃金（円）	300,000	26,430	-	-	-	-	-
	250,000	37,500	32,675	8,175	-	-	-
	200,000	30,000	30,000	30,000	16,340	-	-
	150,000	22,500	22,500	22,500	22,500	22,500	-
	100,000	15,000	15,000	15,000	15,000	15,000	15,000

#### 〔支給期間〕

##### 1 高年齢雇用継続基本給付金

被保険者が60歳に到達した月から65歳に達する月までです。

##### 2 高年齢再就職給付金

再就職した日の前日における支給残日数に応じて右表のとおりです。ただし、被保険者が65歳に達した場合は、その期間にかかわらず、65歳に達した月までとなります。

支給残日数	支給期間
100日以上 200日未満	1年
200日以上	2年

#### 〔申請先〕

ハローワーク（公共職業安定所）

#### 〔提出者〕

事業主又は被保険者

## 7. 改正高年齢者雇用安定法Q&A(抄)

※ 他のQ&Aについては、厚生労働省のホームページ

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/index.html>)をご覧ください。

### 継続雇用制度

**Q1: 平成18年4月1日以降当分の間、60歳に達する労働者がいない場合でも、継続雇用制度の導入等を行わなければならないのでしょうか。**

A: 改正高年齢者雇用安定法においては、事業主に定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の制度導入を義務付けているものであるため、当分の間、60歳以上の労働者が生じない企業であっても、平成18年4月1日以降、65歳（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女とも同一の年齢）までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講じていなければなりません。

**Q2: 55歳の時点で、**

- ① 従前と同等の労働条件で60歳定年で退職
  - ② 55歳以降の労働条件を変更した上で、65歳まで継続して働き続ける
- のいずれかを労働者本人の自由意思により選択するという制度を導入した場合、継続雇用制度を導入したということによいのでしょうか。

A: 高年齢者が希望すれば、65歳まで安定した雇用が確保される仕組みであれば、継続雇用制度を導入していると解釈されるので差し支えありません。

**Q3: 55歳の時点で、**

- ① 従前と同等の労働条件で60歳定年で退職
  - ② 55歳以降の雇用形態を、65歳を上限とする1年更新の有期雇用契約に変更し、55歳以降の労働条件を変更した上で、最大65歳まで働き続ける
- のいずれかを労働者本人の自由意思により選択するという制度を導入した場合、継続雇用制度を導入したということによいのでしょうか。

A: 高年齢者が希望すれば、65歳まで安定した雇用が確保される仕組みであれば、継続雇用制度を導入していると解釈されるので差し支えありません。

なお、1年ごとに雇用契約を更新する形態については、改正高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、65歳（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女とも同一の年齢）までは、高年齢者が希望すれば、原則として契約が更新されることが必要です。個々のケースにおいて、改正高年齢者雇用安定法の趣旨に合致しているか否かは、更新条件がいかなる内容であるかなど個別の事例に応じて具体的に判断されることとなります。

**Q4: 平成18年4月1日から平成19年3月31日の間は、62歳までの高年齢者雇用確保措置を講じることが義務化されていますが、この間に定年(※)となる従業員の雇用終了年齢は62歳との認識でよいでしょうか。**

**(※) 定年年齢の誕生日を定年退職日とする企業の場合。このQにおける定年については同様とする。**

**A:** 平成18年度においては、企業の定年年齢により、次のとおりとなります。

60歳・61歳定年企業	…高年齢者雇用確保措置により平成18年度は雇用継続、63歳到達後に雇用終了
	※60歳定年企業は平成21年度、61歳定年企業は平成20年度にそれぞれ当該従業員が63歳に到達
62歳定年企業	…平成18年度に62歳で雇用終了
63歳以上定年企業	…平成18年度に当該定年年齢で雇用終了

平成18年4月1日から平成19年3月31日までの間の62歳という高年齢者雇用確保措置の実施義務化の対象年齢は、あくまでも当該期間内における継続雇用制度等の高年齢者雇用確保措置の制度上の義務化年齢を定めているものであり、当該期間中に定年に到達した者の雇用終了年齢を定めているものではありません。したがって、継続雇用制度等の対象となった者は、当該制度の義務化年齢に当該対象者の年齢が到達した際に雇用終了となりますので、例えば、平成18年4月1日から平成19年3月31日までの間に60歳定年となる者についても、当該対象者が62歳に到達する平成20年度には、継続雇用制度等の義務化年齢が63歳となっているため、結果的に63歳までの雇用の確保が必要となります。

(参考) 高年齢者雇用確保措置の実施義務化の対象年齢は、以下のとおり、年金(定額部分)の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成25年4月1日までに段階的に引き上げていくこととしています。(右のイメージ図をご参照ください。)

平成18年4月1日～平成19年3月31日	: 62歳
平成19年4月1日～平成22年3月31日	: 63歳
平成22年4月1日～平成25年3月31日	: 64歳
平成25年4月1日以降	: 65歳

(例) 60歳定年の企業における継続雇用制度等の雇用終了年齢

高年齢者雇用確保措置の実施義務化の対象年齢の段階的引上げにより、60歳定年の企業における、定年到達日の属する期間別の継続雇用制度等の雇用終了年齢は、以下のとおりとなります。

平成18年4月1日～平成19年3月31日60歳定年到達者	: 63歳
平成19年4月1日～平成21年3月31日60歳定年到達者	: 64歳
平成21年4月1日以降60歳定年到達者	: 65歳

## 高年齢者雇用確保措置 実施義務化年齢段階的引上げのイメージ (60歳定年企業において継続雇用制度等を導入の場合)

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
法定義務化年齢	62歳	63歳	63歳	63歳	64歳	64歳	64歳	65歳	65歳	65歳
年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳
平成18.4.1～平成19.3.31 に 60歳定年を迎える 労働者	62歳 義務	63歳 義務		継続雇用 終了						
平成19.4.1～平成20.3.31 に 60歳定年を迎える 労働者		63歳 義務			64歳 義務	継続雇用 終了				
平成20.4.1～平成21.3.31 に 60歳定年を迎える 労働者			63歳 義務		64歳 義務		継続雇用 終了			
平成21.4.1～平成22.3.31 に 60歳定年を迎える 労働者				63歳 義務				65歳 義務		継続雇用 終了

■ 期間の定めのない雇用 ■ 継続雇用制度等の適用

※ 継続雇用の終了にあつては、少なくとも法定義務化年齢に到達する日までの雇用が必要

**Q5： 高年齢者雇用確保措置の義務化の年齢について、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成25年4月までに段階的に引き上げることとされていますが、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールは男女で異なっています(女性は5年遅れ)。義務化の年齢も男女で異なることになるのでしょうか。**

**A：** 高年齢者雇用確保措置の義務化の対象年齢は、「男性」の年金(定額部分)の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成25年4月までに段階的に引き上げることとしています。

御指摘のとおり、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールは男女で異なっていますが、高年齢者雇用確保措置の義務化の対象年齢については男女で異なるものではなく、同一となっています。

なお、男女別の定年を定めることや継続雇用制度の対象を男性のみとするなど、労働者が女性であることを理由として男性と異なる取扱いをすることは、男女雇用機会均等法において禁止されています。

**Q6： 継続雇用制度について、定年退職者を再雇用するにあたり、いわゆる嘱託やパートなど、従来の労働条件を変更する形で雇用することは可能ですか。その場合、1年ごとに雇用契約を更新する形態でもいいのでしょうか。**

A： 継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決めることができます。

1年ごとに雇用契約を更新する形態については、改正高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、年齢のみを理由として65歳（※）前に雇用を終了させるような制度は適当ではないと考えられます。

したがって、この場合は、

- ① 65歳（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女とも同一の年齢）を下回る上限年齢が設定されていないこと
- ② 65歳（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女とも同一の年齢）までは、原則として契約が更新されること（ただし、能力など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められます。）

※高年齢者雇用確保措置の実施義務化年齢の引上げについてはP. 21, 22 参照。

**Q7-1： 継続雇用を希望する者について、定年後、子会社やグループ会社へ転籍させ、転籍先において65歳までの雇用が確保されていれば、親会社として高年齢者雇用確保措置を講じたものと見なしてよいのですか。**

A： 改正高年齢者雇用安定法第9条の継続雇用制度については、定年まで高年齢者が雇用されていた企業での継続雇用制度の導入を求めているものですが、定年まで高年齢者が雇用されていた企業以外の企業であっても、両者一体として一つの企業と考えられる場合であって、65歳まで安定した雇用が確保されると認められる場合には、改正高年齢者雇用安定法第9条が求める継続雇用制度に含まれるものであると解釈できます。

具体的には、定年まで雇用されていた企業と、継続雇用する企業との関係について、次の①及び②の要件を総合的に勘案して判断することとなります。

- ① 子会社との間に密接な関係があること（緊密性）  
具体的には、親会社が子会社に対して明確な支配力（例えば、連結子会社）を有し、親子会社間で採用、配転等の人事管理を行っていること。
- ② 子会社において継続雇用を行うことが担保されていること（明確性）  
具体的には、親会社においては、定年退職後子会社において継続雇用する旨の、子会社においては、親会社を定年退職した者を受け入れ継続雇用する旨の労働協約を締結している又はそのような労働慣行が成立していると認められること。



**Q7-2: 継続雇用を希望する者について、定年後は子会社で派遣労働者として継続雇用されるという制度を導入した場合は、継続雇用制度を導入したということでのよいのでしょうか。**

A: 改正高年齢者雇用安定法第9条の継続雇用制度については、定年まで高年齢者が雇用されていた企業での継続雇用制度の導入を求めているものですが、定年まで高年齢者が雇用されていた企業以外の企業であっても、両者一体として一つの企業と考えられる場合であって、65歳まで安定した雇用が確保されると認められる場合には、改正高年齢者雇用安定法第9条が求める継続雇用制度に含まれるものであると解釈できます。

具体的には、定年まで雇用されていた企業と、継続雇用する企業との関係について、次の①及び②の要件を総合的に勘案して判断することとなります。

- ① 子会社との間に密接な関係があること（緊密性）  
具体的には、親会社が子会社に対して明確な支配力（例えば、連結子会社）を有し、親子会社間で採用、配転等の人事管理を行っていること。
- ② 子会社において継続雇用を行うことが担保されていること（明確性）  
具体的には、親会社においては、定年退職後子会社において継続雇用する旨の、子会社においては、親会社を定年退職した者を受け入れ継続雇用する旨の労働協約を締結している又はそのような労働慣行が成立していると認められること。

また、その子会社が派遣会社である場合は、継続雇用される労働者について、「常時雇用される」ことが認められることが必要であると考えられます（派遣先がどこかは問いません。）。

具体的には、次のいずれかに該当する限り「常時雇用される」に該当すると判断されます。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間（例えば、2か月、6か月等）を定めて雇用される者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用（再雇用）の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者
- ③ 日々雇用される者であって、雇用契約が日々更新されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、②の場合と同じく、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用（再雇用）の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

なお、雇用保険の被保険者とは判断されないパートタイム労働者であっても、①から③までのいずれかに該当すれば「常時雇用される」と判断されます。

**Q7-3: 同一グループ内の子会社同士であるA社とB社において、A社の定年到達者をB社に転籍させ、転籍先において65歳までの雇用が確保されていれば、A社は高年齢者雇用確保措置を講じたものとみなしてよいのでしょうか。**

A: A社、B社ともに親会社Xの連結子会社等である場合であっても、A社とB社の間ではQ7-1でいう緊密性・明確性の要件を満たしていると認められないような場合には、A社は改正高年齢者雇用安定法が要請する高年齢者雇用確保措置を講じたものとは認められません。

ただし、A社とB社が直接Q7-1でいう緊密性・明確性の要件を満たしていれば、この場合におけるA社は改正高年齢者雇用安定法が要請する高年齢者雇用確保措置を講じたものと判断されます。

## **継続雇用制度の対象者に係る基準**

**Q8: 労使協定は、事業所ごとに結ぶ必要があるのでしょうか。企業単位で労使協定を結ぶことは可能でしょうか。**

A: 「事業所」とは、本規定の適用事業として決定される単位であり、数事業所を擁する企業にあっても、協定はそれぞれの事業所ごとに締結されなければなりません。ただし、

- ① 企業単位で継続雇用制度を運用しており、
- ② 各事業所ごとの過半数労働組合等のすべてが内容に同意している(又は、すべてが労使協定の労側当事者として加わっている等)

場合まで、企業単位で労使協定を結ぶことを排除する趣旨ではありません。

**Q9: 私は中小企業の事業主ですが、平成23年3月31日までは、就業規則等により、継続雇用制度の対象者に係る基準を設けることができると聞いたのですが。**

A: 改正高年齢者雇用安定法において「労使協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わないとき」は、平成21年3月31日まで(常時雇用する労働者数が300人以下の企業は、平成23年3月31日まで)就業規則等において対象者に係る基準を定めることができるとされています。(特例措置については、P.6参照)

したがって、事業主は、まずは労働者の過半数で組織する労働組合(そのような労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者)と労使協定を結ぶため、話し合う努力をする必要があります。事業主側が労働者側に一方的に提案内容を通知しただけといったケースなどは、「努力したにもかかわらず協議が調わないとき」には該当しないと考えられ、そのような場合は、改正高年齢者雇用安定法違反となります。

特例措置期間内は義務を達成しているとみなされますが、引き続き労使協議を続け、特例措置期間が終了するまでの間において、できるだけ早期に労使間での合意を得るように努めてください。

**Q10： 継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定で定めた場合は、労働基準監督署に届け出る必要はあるのですか。**

A： 常時10人以上の労働者を使用する使用者が、継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定で定めた場合には、就業規則の絶対的必要記載事項である「退職に関する事項」に該当することとなります。このため、労働基準法第89条に定めるところにより、労使協定により基準を策定した旨を就業規則に定め、就業規則の変更を管轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。（就業規則等への記載例はP.30参照）

また、継続雇用制度の対象者に係る基準を定めた労使協定そのものは、労働基準監督署に届け出る必要はありません。

（就業規則への記載例1）

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定により定められた基準に該当した者については、65歳まで継続雇用する。

（就業規則への記載例2）

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用する。

- ①引き続き勤務することを希望している者
- ②過去〇年間の出勤率〇%以上の者
- ③直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ④〇〇〇〇〇

**Q11： 労使協定をするために努力したにもかかわらず協議が調わないときは、就業規則等により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めることができるとありますが、就業規則がない場合は、どうしたらいいのですか。**

A： 従業員10人以上の事業所においては、労働基準法第89条に基づき就業規則を作成しなければならないため、これに基準を定めることとなりますが、従業員10人未満の事業所においては、就業規則が存在しないこともあるので、そのような場合には、就業規則に準ずるもの、具体的には、様式は問いませんが、就業規則のように何らかの方法で従業員に周知されているものにより、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めていただくことになります。



**Q12： 中小企業の定義である「常時雇用する労働者数が300人以下の企業」とはどのような意味ですか。この中にパートタイム労働者は入るのですか。**

A：「常時雇用する」とは、雇用契約の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている場合をいい、具体的には、

- ① 期間の定めなく雇用されている場合
- ② 一定の期間を定めて雇用されている場合であって、その雇用期間が反復更新されて事実上①と同等と認められる場合
- ③ 日々雇用される場合であって、雇用契約が日々更新されて事実上①と同等と認められる場合が挙げられます。

よって、パートタイム労働者であっても、「常時雇用される」と判断されれば、労働者数に含まれます。

**Q13-1： 継続雇用制度の対象者に係る基準として、「会社が必要と認める者」や「上司の推薦がある者」を定めることは認められますか。**

また、労使協定が調わず就業規則に対象者を定める場合、とりあえず基準に「会社が必要と認める者」や「上司の推薦がある者」としてもよいのですか。

A：「会社が必要と認める者」や「上司の推薦がある者」というだけでは基準を定めていないことに等しく、改正高年齢者雇用安定法の趣旨を没却してしまうことになりますので、より具体的なものにしてください必要があります。

また、就業規則であっても、対象者に係る基準について、「会社が必要と認める者」や「上司の推薦がある者」とだけ定めるような、基準を定めていないことに等しいものは適切ではないと考えられます。

したがって、このような不適切な事例については、公共職業安定所において、必要な報告徴収が行われるとともに、助言・指導、勧告の対象となります。

**Q13-2： 継続雇用制度の対象者に係る基準として、「過去○年間の人事考課が○以上である者であって、かつ、会社が必要と認める者」というように組み合わせの一つとしてQ13-1にあるような基準を含めることは可能ですか。**

A：継続雇用制度の対象者に係る基準の策定に当たっては、労使間で十分協議の上、各企業の実情に応じて定められることを想定しておりますが、労使で十分に協議の上、定められたものであっても、事業主が恣意的に継続雇用を排除しようとするなど、改正高年齢者雇用安定法の趣旨に反するものは認められません。

質問の基準の組み合わせについて言えば、たとえ「過去○年間の人事考課が○以上である者」という要件を満たしていても、さらに「会社が必要と認める者」という要件も満たす必要があり、結果的に事業主が恣意的に継続雇用を排除することも可能となるため、このような基準の組み合わせは、改正高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみて、適当ではないと考えられます。

なお、例えば、「過去○年間の人事考課が○以上である者、又は、会社が必要と認める者」とした場合については、「過去○年間の人事考課が○以上である者」は対象となり、その他に「会社が必要と認める者」も対象となると考えられるため、改正高年齢者雇用安定法違反とまではいえません。

**Q14： 継続雇用制度の対象者に係る基準を定めるにあたり、労使協定で定めた場合、非組合員や管理職も当該協定が適用されるのでしょうか。**

A： 非組合員や管理職も含め、すべての労働者に適用されることとなります。

**Q15： 継続雇用制度の対象者に係る基準として、「協調性のある者」や「勤務態度が良好な者」という基準を設けることはできますか。**

A： 改正高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、より具体的かつ客観的な基準が定められることが望ましいと考えられますが、労使間で十分協議の上定められたものであれば、改正高年齢者雇用安定法違反とまではいえません。（P. 5－8 参照）。

**Q16： 職種別に異なる基準や管理職であるか否かによって異なる基準を定めることは可能ですか。**

A： 継続雇用制度の対象者に係る基準の策定に当たっては、労使間で十分協議の上、各企業の実情に応じて定められることを想定しておりますので、労使間で十分に話し合っていたき、労使納得の上で策定されたものであれば、改正高年齢者雇用安定法違反とはなりません。

**Q17－1： 労使協定では、通常、労働組合の対象者（組合員）のみを念頭に規定するので、労働組合法上の労働組合に加入できない管理職については労使協定で、『定年時に管理職であった労働者については、別途就業規則で定める』と定め、別途就業規則で、基準を定めることは可能ですか。**

A： 今回、過半数を代表する労働組合と労使協定を結ぶことを求めているのは、基準について労働者の過半数の団体意思を反映させるとともに、使用者による恣意的な対象者の限定を防ぐことにあります。

このため、定年時に管理職であった労働者についても基準を定める場合には、過半数を代表する労働組合等との労使協定の中で定めていただく必要があります。

なお、管理職を対象に含む基準が労使協定の中で定められていなければ、管理職については、改正高年齢者雇用安定法第9条第2項の要件を満たす基準が設定されていないので、希望者全員を継続雇用制度の対象としなければ、公共職業安定所において指導を行っていくこととなります。

**Q17-2: 労使協定で、特定の職種についてのみ規定することとし、他の職種については労使協定で、『〇〇職であった労働者については、別途就業規則で定める』と定め、別途就業規則で基準を定めることは可能ですか。**

A：今回、過半数を代表する労働組合と労使協定を結ぶことを求めているのは、基準について労働者の過半数の団体意思を反映させるとともに、使用者による恣意的な対象者の限定を防ぐことにあります。

このため、労使協定で対象とする特定の職種以外の他の職種であった労働者についても基準を定める場合には、過半数を代表する労働組合等との労使協定の中で定めていただく必要があります。

なお、当該他の職種を対象に含む基準が労使協定の中で定められていなければ、当該他の職種については、改正高年齢者雇用安定法第9条第2項の要件を満たす基準が設定されていないので、希望者全員を継続雇用制度の対象としなければ、公共職業安定所において指導を行っていくこととなります。

**Q18: 継続雇用制度の対象者に係る基準として、「〇〇職(特定の職種)の者」や「定年退職時に管理職以外の者」という基準を設け、特定の職種や管理職以外の者のみを継続雇用する制度は可能ですか。**

A：改正高年齢者雇用安定法の規定からは可能ですが、高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることのできる環境を整備するという改正高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、職種や管理職か否かによって選別するのではなく、意欲と能力のある限り継続雇用されることが可能であるような基準が定められることが望ましいと考えていますので、各企業で基準を定める場合においても、改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえて、労使で十分話し合ってください、できる限り多くの労働者が65歳まで働き続けることができるような仕組みを設けていただきたいと思います。

## 8. 参考

### (1) 就業規則等への記載例

以下に示す記載例は、**厚生労働省が指針として示しているものではありません**。就業規則の作成・変更、労使協定を締結する際は、労使で十分協議の上、各企業の実情に応じた内容となるようにしてください。

また、就業規則を作成、又は変更した場合は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者の意見書を添えて、所轄労働基準監督署長に届け出てください。

#### 【就業規則への記載例】

##### ① 「定年の引上げ」を行った場合

第〇条 従業員の定年は満65歳とし、65歳に達した月の末日をもって退職とする。

##### ② 「継続雇用制度の導入」を行った場合

###### ②-1 希望者全員を継続雇用する場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望する場合は65歳まで継続雇用する。

###### ②-2-1 「対象者に係る基準」を労使協定で定めた場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づき労使協定により定められた基準に該当した者については65歳まで継続雇用する。

###### ②-2-2 「対象者に係る基準」を労使協定で定め、その基準を就業規則にも書き込む場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用する。

- ①引き続き勤務することを希望している者
- ②過去〇年間の出勤率〇%以上の者
- ③直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ④〇〇〇〇〇

###### ②-3 労使協議が調わず、「対象者に係る基準」を就業規則に記載する場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用する。

- ①引き続き勤務することを希望している者
- ②過去〇年間の出勤率〇%以上の者
- ③直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ④〇〇〇〇〇

## 【労使協定書の例】

### 継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に関する労使協定

〇〇株式会社と□□労働組合※は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づき、〇〇株式会社における継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に関し、次のとおり協定する。

（継続雇用制度の対象者に係る基準）

第〇条 次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、就業規則第〇条に基づく定年の到達後も、65歳まで継続雇用する。

- ①引き続き勤務することを希望している者
- ②過去〇年間の出勤率〇%以上の者
- ③直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ④〇〇〇〇〇

（有効期間）

第〇条 本協定の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の〇ヶ月前までに、会社、組合※いずれからも申出がないときには、更に〇年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇 印

□□労働組合 執行委員長 〇〇〇〇 印※

※ 事業所の労働者の過半数で組織する労働組合のない事業所にあつては、労働者の過半数を代表する者と協定してください。



## (2) 参考条文

### 「高年齢者等の雇用の安定に関する法律」等（抜粋）

#### ○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）（抜粋）

第9条 定年（65歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引上げ
- 二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入
- 三 当該定年の定め廃止

2 事業主は、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項第二号に掲げる措置を講じたものとみなす。

第10条 厚生労働大臣は、前条第1項の規定に違反している事業主に対し、必要な指導及び助言をすることができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による指導又は助言をした場合において、その事業主がなお前条第1項の規定に違反していると認めるときは、当該事業主に対し、高年齢者雇用確保措置を講ずべきことを勧告することができる。

#### 附 則

第4条 次の表の上欄に掲げる期間における第9条第1項の規定の適用については、同項中「65歳」とあるのは、同表の上欄に掲げる区分に応じたそれぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

平成18年4月1日から平成19年3月31日まで	62歳
平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	63歳
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	64歳

第5条 高年齢者雇用確保措置を講ずるために必要な準備期間として、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成16年法律第103号）附則第1条第2号に掲げる規定の施行の日から起算して3年を経過する日以後の日で政令で定める日までの間、事業主は、第9条第2項に規定する協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わないときは、就業規則その他これに準ずるものにより、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入することができる。この場合には、当該基準に基づく制度を導入した事業主は、第9条第1項第2号に掲げる措置を講じたものとみなす。

2 中小企業の事業主（その常時雇用する労働者の数が政令で定める数以下である事業主をいう。）に係る前項の規定の適用については、前項中「3年」とあるのは「5年」とする。

3 厚生労働大臣は、第1項の政令で定める日までの間に、前項の中小企業における高年齢者の雇用に関する状況、社会経済情勢の変化等を勘案し、当該政令について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

#### ○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行令（昭和51年政令第252号）（抜粋）

#### 附 則

1～3（略）

4 法附則第5条第1項の政令で定める日は、平成21年3月31日とする。

5 法附則第5条第2項の政令で定める数は、300人とする。

6 法附則第5条第2項において読み替えて適用する同条第1項の政令で定める日は、平成23年3月31日とする。

# 都道府県労働局及び都道府県高年齢者雇用開発協会等 所在地一覧

労働局名	電話番号	協会名	電話番号
北海道労働局	011-738-1045	社団法人 北海道雇用促進協会	011-223-3688
青森労働局	017-721-2000	社団法人 青森県高年齢者雇用開発協会	017-775-4063
岩手労働局	019-604-3005	社団法人 岩手県雇用開発協会	019-654-2081
宮城労働局	022-299-8062	社団法人 宮城県高齢・障害者雇用支援協会	022-265-2076
秋田労働局	018-883-0010	社団法人 秋田県雇用開発協会	018-863-4805
山形労働局	023-626-6102	社団法人 山形県雇用対策協会	023-625-0588
福島労働局	024-528-0258	社団法人 福島県雇用開発協会	024-524-2731
茨城労働局	029-224-6219	社団法人 茨城県雇用開発協会	029-221-6698
栃木労働局	028-610-3557	社団法人 栃木県雇用開発協会	028-621-2853
群馬労働局	027-210-5008	社団法人 群馬県雇用開発協会	027-224-3377
埼玉労働局	048-600-6209	社団法人 埼玉県雇用開発協会	048-824-8739
千葉労働局	043-202-5132	社団法人 千葉県雇用開発協会	043-225-7071
東京労働局	03-3818-8307	社団法人 東京都高年齢者雇用開発協会	03-5684-3381
神奈川労働局	045-650-2817	財団法人 神奈川県雇用開発協会	045-633-6110
新潟労働局	025-234-5837	社団法人 新潟県雇用開発協会	025-241-3123
富山労働局	076-432-2793	社団法人 富山県雇用開発協会	076-442-2055
石川労働局	076-265-4428	社団法人 石川県雇用支援協会	076-239-0365
福井労働局	0776-26-8613	社団法人 福井県雇用支援協会	0776-24-2392
山梨労働局	055-225-2858	社団法人 山梨県雇用促進協会	055-222-2112
長野労働局	026-226-0866	社団法人 長野県雇用開発協会	026-226-4684
岐阜労働局	058-263-5563	社団法人 岐阜県雇用開発協会	058-252-7353
静岡労働局	054-271-9972	社団法人 静岡県雇用開発協会	054-252-1521
愛知労働局	052-219-5507	社団法人 愛知県雇用開発協会	052-524-6756
三重労働局	059-226-2306	社団法人 三重県雇用開発協会	059-227-8030
滋賀労働局	077-526-8686	社団法人 滋賀県雇用対策協会	077-526-4853
京都労働局	075-241-3269	社団法人 京都府高齢・障害者雇用支援協会	075-222-0202
大阪労働局	06-4790-6311	社団法人 大阪府雇用開発協会	06-6346-0122
兵庫労働局	078-367-0810	財団法人 兵庫県雇用開発協会	078-362-6588
奈良労働局	0742-32-0209	社団法人 奈良県雇用開発協会	0742-34-7791
和歌山労働局	073-421-6155	社団法人 和歌山県高年齢者雇用開発協会	073-425-2770
鳥取労働局	0857-29-1708	社団法人 鳥取県高齢・障害者雇用促進協会	0857-27-6974
島根労働局	0852-20-7022	社団法人 島根県雇用促進協会	0852-21-8131
岡山労働局	086-801-5108	社団法人 岡山県雇用開発協会	086-233-2667
広島労働局	082-502-7832	社団法人 広島県雇用開発協会	082-512-1133
山口労働局	083-995-0383	社団法人 山口県雇用開発協会	083-924-6749
徳島労働局	088-611-5387	社団法人 徳島県雇用支援協会	088-655-1050
香川労働局	087-831-7290	社団法人 香川県雇用支援協会	087-811-2285
愛媛労働局	089-941-2940	社団法人 愛媛県高齢・障害者雇用支援協会	089-943-6622
高知労働局	088-885-6052	社団法人 高知県雇用開発協会	088-884-5213
福岡労働局	092-434-9807	財団法人 福岡県高齢者・障害者雇用支援協会	092-473-6300
佐賀労働局	0952-32-7217	財団法人 佐賀県高年齢者雇用開発協会	0952-25-2597
長崎労働局	095-801-0042	社団法人 長崎県雇用支援協会	095-827-6805
熊本労働局	096-211-1704	社団法人 熊本県高齢・障害者雇用支援協会	096-355-1002
大分労働局	097-535-2090	財団法人 大分県総合雇用推進協会	097-537-5048
宮崎労働局	0985-38-8824	社団法人 宮崎県雇用開発協会	0985-29-0500
鹿児島労働局	099-219-8724	財団法人 鹿児島県雇用支援協会	099-219-2000
沖縄労働局	098-868-1606	社団法人 沖縄県雇用開発協会	098-891-8460

